



LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Le cadre juridique

1/29/MA

Service «Gestion des carrières - Protection sociale»

☎ 05 59 90 03 94 – statut@cdg-64.fr

Article 76-1

Au titre des années 2010, 2011 et 2012, l'autorité territoriale peut se fonder, à titre expérimental et par dérogation au premier alinéa de l'article 17 du titre Ier du statut général et à l'article 76 de la présente loi, sur un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires prise en compte pour l'application des articles 39, 78 et 79 de la présente loi.

L'entretien est conduit par leur supérieur hiérarchique direct et donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. La commission administrative paritaire peut, à la demande de l'intéressé, en proposer la révision.

Le Gouvernement présente chaque année au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale un bilan de cette expérimentation. Il en présente également le bilan au Parlement avant le 31 juillet 2011.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

Le fondement juridique de la procédure d'expérimentation des entretiens professionnels est constitué par l'article 76-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale, inséré par l'article 15 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 (loi "mobilité"). L'expérimentation initialement prévue sur les années 2008 à 2010 a été reportée sur les années 2010 à 2012 par l'article 42 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 (rénovation du dialogue social).

La loi prévoit, à titre expérimental, le remplacement de la notation par un entretien professionnel pour les collectivités locales et leurs établissements publics locaux. Il s'agit bien d'une substitution, les deux dispositifs sont exclusifs l'un de l'autre.

Le décret n° 2010-716 du 29 juin 2010 complète le dispositif en précisant les conditions de mise en œuvre.

Du point de vue du déroulement de la carrière, cet entretien professionnel sert de base pour l'appréciation de la valeur professionnelle et l'appréciation des acquis de l'expérience professionnelle, critères qui fondent les choix de l'autorité territoriale en matière d'avancement d'échelon, d'avancement de grade et de promotion interne selon les termes de la loi du 26 janvier 1984.

Le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à un compte rendu.

Une circulaire du Ministre de l'Intérieur en date du 6 août 2010 relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel au sein des collectivités territoriales apporte également des indications sur les modalités de conduite des entretiens professionnels (NOR : I0CB1021299C).

Elle rappelle notamment l'esprit dans lequel doivent se dérouler les entretiens professionnels : l'entretien professionnel se définit comme étant un moment d'échanges et de dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct en vue d'établir et d'apprécier la valeur professionnelle du fonctionnaire évalué.

1

LES PERSONNELS CONCERNES

La loi et le décret font référence aux seuls fonctionnaires titulaires. Sont exclus les fonctionnaires stagiaires et les agents non titulaires.

Les fonctionnaires stagiaires relèvent d'un processus d'évaluation particulier tout au long de la période de stage qui permet de se prononcer sur la titularisation ou la non titularisation.

Pour les fonctionnaires titulaires : la circulaire du 6 août 2010 exclut *les cadres d'emplois dont les statuts particuliers ne prévoient pas de système de notation (médecin, psychologue, biologiste-vétérinaire-pharmacien, certains fonctionnaires en détachement)*.

Parmi les agents non titulaires, seuls les agents en contrat de travail à durée indéterminée relèvent d'un système d'évaluation dans des conditions spécifiques prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

2

LE CONTENU DE L'ENTRETIEN : DOMAINES ET CRITERES D'APPRECIATION SUR LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Le décret du 29 juin 2010 prévoit une liste de **domaines** sur lesquels doit porter notamment (*ils ne sont donc pas exhaustifs*) l'entretien professionnel :

- ✓ les résultats professionnels par rapport aux objectifs qui lui ont été assignés en tenant compte de l'organisation et du fonctionnement du service dont il relève,
- ✓ la détermination des objectifs pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration des résultats professionnels compte tenu des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service,
- ✓ la manière de servir,
- ✓ les acquis de l'expérience professionnelle,
- ✓ les capacités d'encadrement (si cette rubrique a un sens au regard du poste occupé),
- ✓ les besoins en formation au regard des missions à assurer,
- ✓ les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

L'entretien comporte une appréciation sur la **valeur professionnelle** attribuée par le supérieur hiérarchique.

Le décret du 29 juin 2010 donne une liste de critères :

- ✓ efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs,
- ✓ compétences professionnelles et techniques,
- ✓ qualités relationnelles,
- ✓ capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Ces critères s'imposent mais ne sont pas exhaustifs et les collectivités peuvent les décliner pour leur donner du "contenu".

3

LE DEROULEMENT DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Deux documents indispensables : la fiche d'entretien professionnel et la fiche de poste. Dans le déroulement de l'entretien, ces deux documents sont communiqués à l'agent avant l'entretien professionnel.

Le décret du 29 juin 2010 décrit les étapes de la procédure :

- ✓ Le fonctionnaire est convoqué au moins 8 jours avant l'entretien,
- ✓ La convocation est accompagnée de la fiche de poste et de la fiche d'entretien professionnel qui sert de base au compte rendu,
- ✓ Le supérieur hiérarchique établit un compte rendu de l'entretien et le signe. Il le complète par une appréciation sur la valeur professionnelle (*voir ci-dessus les critères*),
- ✓ L'autorité territoriale vise le compte rendu et, le cas échéant le complète par ses observations,
- ✓ Dans un délai maximum de 10 jours à compter de la date de l'entretien, le compte rendu est notifié au fonctionnaire,
- ✓ Le fonctionnaire peut le compléter, il le signe et le renvoie à son supérieur hiérarchique dans un délai de 10 jours maximum,
- ✓ Le compte rendu est versé au dossier de l'agent,
- ✓ Une copie du compte rendu est transmise au Centre de Gestion par les collectivités qui lui sont affiliées.

4

LES ACTEURS

4-1 L'organe délibérant

Dans la phase expérimentale, la mise en œuvre des entretiens professionnels, qui est facultative, nécessite l'intervention de l'organe délibérant. Le décret du 29 juin 2010 prévoit qu'il appartient à l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement de se prononcer :

- ✓ sur le principe de la mise en place des entretiens professionnels dans cette phase expérimentale
- ✓ sur la définition des catégories de personnels qui relèveront de ce dispositif ; la liste en est établie par cadre d'emplois ou emplois.

4-2 Le Comité Technique Paritaire

Il doit émettre un avis sur les critères à partir desquels la valeur professionnelle est appréciée (*pour les critères voir ci-dessous : "le contenu de l'entretien"*).

4-3 Le supérieur hiérarchique direct

Il convoque le fonctionnaire et conduit l'entretien professionnel.

La circulaire du 6 août 2010 précise :

- ✓ que cette compétence est exclusive à peine de nullité de la procédure.
- ✓ que les directeurs généraux de services sont évalués par l'autorité territoriale.

On peut ajouter que cette compétence de l'autorité territoriale peut être étendue aux secrétaires de mairie dans les communes rurales compte tenu de la similitude du positionnement hiérarchique.

4-4 L'autorité territoriale

Elle vise le compte rendu de l'entretien professionnel et le complète, le cas échéant, de ses observations.

5**LES RECOURS DONT DISPOSE L'AGENT**

Le fonctionnaire peut saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision de l'entretien professionnel :

- ✓ La demande doit être présentée dans les 15 jours francs suivant la notification du compte rendu de l'entretien
- ✓ L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de 15 jours à compter de sa saisine par le fonctionnaire

Ce recours auprès de l'autorité territoriale est un préalable au recours devant la Commission Administrative Paritaire.

Le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire :

- ✓ Dans les 15 jours suivant la notification de la réponse de l'autorité territoriale à la demande de révision de l'entretien professionnel
- ✓ La CAP peut proposer la modification du compte rendu de l'entretien
- ✓ La CAP doit avoir communication de tous les éléments utiles d'information (selon la règle habituelle).

L'agent dispose, en outre de la possibilité d'intenter un recours contentieux dans les conditions de droit commun.

6**LA PRISE EN COMPTE DES COMPTES-RENDUS D'ENTRETIENS PROFESSIONNELS POUR L'ETABLISSEMENT DU TABLEAU D'AVANCEMENT DE GRADE**

Le décret du 29 juin 2010 précise l'incidence des entretiens professionnels sur la procédure d'avancement de grade. Aucune indication n'est donnée pour la promotion interne.

Pour l'établissement du tableau d'avancement de grade, il est procédé à un examen de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu notamment :

- ✓ Des comptes-rendus d'entretiens professionnels,
- ✓ Des propositions motivées formulées par le chef de service,
- ✓ Et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.
- ✓ Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

Des outils d'aide à la mise en œuvre sont disponibles sur le site du Centre de Gestion

http://www.cdg-64.fr/CDG/Gestion_ressources_humaines/CDG_GRH.asp